

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare.

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga personer i A3P Biomedicals företagsledning. I den mån en styrelseledamot utför arbete åt A3P Biomedical utöver sitt styrelsearbete kan konsultarvode och annan kompensation för sådant arbete utgå. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, såsom styrelsearvode.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

A3P Biomedicals affärsstrategi är i korthet att förbättra mäns hälsa och livskvalitet genom radikalt förbättrad diagnostik för tidig och mer precis upptäckt och behandling av prostatacancer. På detta sätt upptäcks allvarlig prostatacancer tidigare, onödiga procedurer undviks och vårdens belastning och kostnader minskas.

En framgångsrik implementering av A3P Biomedicals affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja A3P Biomedicals affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

A3P Biomedicals totala ersättning till ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig, ändamålsenlig och rimlig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Ledande befattningshavares fasta kontantlön ska vara marknadsmässig utifrån individens ansvarsområde och erfarenhet och ska ses över årligen.

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas marknadsmässig rörlig kontanterersättning, utformad i syfte att främja A3P Biomedicals affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier enligt nedan. Sådan rörlig kontanterersättning får uppgå till högst 50 procent av den årliga fasta kontantlönen.

Ledande befattningshavares pensionsförmåner ska innefatta marknadsmässiga pensionslösningar som ska vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Övriga förmåner kan utgöras av livförsäkring, sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag och bilförmån samt andra sedvanliga förmåner. Övriga förmåner ska inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning

Eventuell rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella och icke-finansiella, och som kan utgöras av individ- och funktionsanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna och målen ska vara utformade i syfte att främja A3P Biomedicals affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Rörliga kontantersättning ska till övervägande del vara relaterade till A3P Biomedicals omsättning och bruttomarginal vilket är i linje med bolagets långsiktiga finansiella mål. Därutöver kan resterande del av rörlig ersättning vara baserad på individuellt och funktionsanpassade mål.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av eventuell rörlig kontantersättning avslutats, som ska vara ett eller flera år, ska det fastställas/bedömas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser eventuell rörlig ersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Styrelsen har de möjligheter som följer med lag eller avtal, med de begränsningar som må följa därav, att helt eller delvis återkräva rörlig kontantersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning av ledande befattningshavare från bolagets sida ska uppsägningstiden inte vara längre än 6 månader. Eventuellt avgångsvederlag får uppgå till högst en fast årslön.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska enbart kompensera för eventuellt inkomstbortfall till följd av åtagandet om konkurrensbegränsning, och ska vara baserad på den ersättningsnivå som befattningshavaren hade vid tidpunkten för anställningens upphörande.

Aktie- och aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har för avsikt att inrätta långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det kvalificerade personaloptionsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2022 ska anta.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har till uppgift att bereda förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt – i förekommande fall – styrelsens beslut om avsteg från riktlinjerna.

Vid beredningen av dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska – i förekommande fall – även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Dessa riktlinjer gäller för avtal som ingås efter bolagsstämman, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.